SENADO

SECRETARIA

DIRECCION GENERAL DE COMISIONES

XLIIIa.LEGISLATURA
CUARTO PERIODO

CARPETA Nº 1207 DE 1993

COMISION
ESPECIAL PREINVESTIGADORA

DISTRIBUIDO Nº 2294 DE 1993

COPIA DEL ORIGINAL
SIN CORREGIR

JULIO DE 1993

CONDICIONES DE TRABAJO EN LA EMPRESA FRIPUR S.A.

VERSION TAQUIGRAFICA DE LA SESION DE LA COMISION
DEL DIA 30 DE JULIO DE 1993

A S I S T E N C I A

Preside	:	Señor Senador Julián Oascoaga
Miembros	:	Señores Senadores Carlos W. Cigliuti y Carlos Cassina
Concurre	:	Señor Senador Carlos Bouzas
Secretario	:	Señor Luis Berrutti
Ayudante de Comisión	:	Señor Alfredo O. Brena

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, está abierta la sesión.

(Es la hora 15 y 10 minutos)

SEÑOR BOUZAS.- Señor Presidente: hemos solicitado la formación de una Comisión Investigadora sobre las condiciones de trabajo en la empresa FRIPUR --procesadora de pescado--, luego de haber realizado varias consultas, tanto en el Parlamento como en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El motivo de esto, radica en la preocupación que todos compartimos respecto a la situación de conflicto permanente que se vive en dicha empresa.

Cabe destacar que FRIPUR desarrolla una actividad productiva muy importante y pujante en nuestro país, que es líder en ese sector y que ha tenido un gran desarrollo en los últimos diez años. Asimismo, su potencialidad y posibilidades de crecimiento han dado lugar a que siempre tuviera el apoyo crediticio necesario por parte del Estado. Todo esto ha contribuido a que sus Directores hayan sido galardonados, en virtud del esfuerzo exportador fundamentalmente.

Debemos resaltar que sus productos son de muy buena calidad, lo que ha posibilitado su ingreso a los países del Mercado Común Europeo como, por ejemplo, Francia, Inglaterra, Alemania, España e Italia. Quiere decir que se trata de una de las más grandes empresas en el ámbito privado.

Cuenta con aproximadamente 1.200 trabajadores --la mayoría de ellos son mujeres--, que asisten en dos turnos. Un indicador que nos expresa que algo no funciona bien en las relaciones laborales de

FRIPUR, es el hecho de que, al parecer, el trabajo en esta empresa no es agradable, ya que en los 15 años que tiene de existencia se estima que han desfilado entre 15.000 y y 35.000 obreros. De manera que si nos ceñimos a la estimación más conservadora, la rotatividad de los trabajadores de FRIPUR, sería de un año, pero si consideramos una más aventurada, el promedio sería menor a seis meses. De manera que se trata de una rotatividad de trabajadores muy alta, sobre todo, si pensamos en las dificultades que existen en nuestro país para acceder a las fuentes de trabajo.

Nuestra intención es realizar un planteo analizando cada punto en particular. En primer término, vamos a referirnos al medio ambiente de trabajo y, antes que nada, debemos mencionar que éste es muy insalubre y las condiciones en que se trabaja en la Planta son de dureza extrema. Se trata de un trabajo relativamente nuevo en el país, parecido a las tareas que se cumplen en una planta frigorífica. Sin embargo, estamos hablando de un trabajo todavía más delicado y difícil que en los frigoríficos, porque el deterioro de la carne de pescado luego de descongelarse es más rápido que el de la carne vacuna u ovina. Esto quiere decir que la temperatura permanente en la que se debe trabajar en la Planta no debe superar los ocho o nueve grados centígrados. Además, debemos agregar que, por las características de la materia prima, hay problemas con el olor, la limpieza debe ser constante porque la Planta debe estar continuamente mojada y esto se hace con mangueras de agua que rocían el piso, a la vez que debe utilizarse el cloro muy frecuentemente.

Por supuesto, para trabajar en estas condiciones, es necesario disponer de ropa de abrigo, y éste es el primer elemento que no se advierte en esta empresa. Esta información la recogemos a raíz de una visita realizada por la Inspección General del Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el 19 de julio del presente año.

A esto se agrega que, como consecuencia de las condiciones de trabajo, además del frío, los operarios soportan la humedad y, en algunos casos, mojaduras directas porque el agua que se debe ir tirando sobre las máquinas para su correcto funcionamiento y limpieza --como es el caso de la fileteadora-- hace que el operario que trabaje en ella reciba continuas salpicaduras. Como consecuencia de esta situación, el operario, que cuenta sólo con un delantal que le cubre el pecho

y el pantalón, siempre tiene mojados los pies, los tobillos, los brazos, el cuello y la cabeza.

Por otra parte, el problema de la humedad y el agua traen como consecuencia la necesidad de usar botas de goma, lo que provoca frecuentes caídas y resbalones de los trabajadores.

A esta lista, deseamos agregar algunas observaciones con respecto a vestuarios, comedor y cantina, ya que dichos servicios son insuficientes para el número de empleados de la empresa. Los vestuarios son muy pequeños, y los trabajadores no disponen de un armario individual para cambiarse la ropa a la hora de entrar y salir de la fábrica, con lo que se produce la mezcla de ropa de trabajo, que está muy sucia, con la de calle. Además, por el reducido espacio de los vestuarios, se producen amontonamientos de gente y se llega al punto en que hay que hacer cola para entrar a cambiarse.

Asimismo, los comedores son insuficientes para el número de operarios y esto también es debido a que el turno de descanso es para todos a la misma hora. Pensemos en unos quinientos trabajadores que van al mismo tiempo, a tomar una bebida caliente o comer un refuerzo y se entenderá que haya colas, que la cantina no alcance, y que la gente deba acomodarse como pueda a la hora de la comida. Con respecto a este problema, el punto 10 del Informe de la Inspección General del Trabajo a que hice alusión, considera necesario que se estipulen turnos para el descanso y el uso del comedor, de forma que pueda utilizarse según lo que se establece en el Decreto Nº 406 del año 1988 o, en su defecto, que se amplíen los comedores.

Por último, en cuanto a las condiciones laborales, cabe señalar que toda la gente que trabaja en la cadena de producción lo hace de pie, en una jornada continua de ocho horas, con media hora

de descanso entre la cuarta y la quinta hora, según lo establece la Ley. Los operarios están, además, en contacto con elementos tóxicos como el cloro, que se utiliza para la limpieza, y también hay algún escape de amoníaco, que aún se usa en el equipo de refrigeración, aunque otra parte más reciente de esta instalación emplea el gas freón.

Deseamos destacar que pese a que está establecido para este tipo de actividad --por algunos hechos ocurridos en otros años en el país-- , hace tiempo que no se practican los simulacros de evacuación, que por reglamento deben efectuarse aproximadamente cada dos o tres meses.

Con respecto al punto que se refiere al ritmo de trabajo, creo que para comprender mejor este problema, sería conveniente aclarar que la empresa trabaja sobre la base de tres sectores. Uno de ellos es de carga y descarga, al que llega el camión con el pescado y donde, luego, recoge hielo destinado al buque pesquero. El otro sector es una línea donde se procesa la producción, equipada con tres máquinas y una mesa en la que trabaja un conjunto de operarias. El tercer sector es donde se empaqueta, es decir, donde se colocan en cajas los filetes ya elaborados, que son ingresados a las cámaras de frío para su congelación.

Existen ocho líneas de trabajo, y cada una de ellas consta de una máquina descabezadora, 417 BAADER, una fileteadora, 188 BAADER y una despellejadora. El proceso de producción es el siguiente: hay un trabajador en la boca de la máquina descabezadora, que introduce el pescado por la cabeza; la máquina lo degüella e inmediatamente lo tira en una bandeja ubicada al frente de la máquina fileteadora. Como vemos, esta primera fase del trabajo es poco técnica y el único cuidado que el operario debe tener es tratar de que la máquina corte exactamente la cabeza y no más allá, para evitar desperdicios en el

filete. La segunda máquina, fileteadora, es un poco más compleja, porque el pescado ya descabezado ingresa en el equipo, que posee dos cuchillas que giran en forma circular y el obrero debe tener cuidado de introducir el pescado de manera tal que los filos corten los dos filetes y quede separado de la espina dorsal.

Entonces,vuelca hacia la máquina despellejadora dos filetes separados y tres operarios hacen que los mismos ingresen en dicha máquina. De ahí los filetes pasan a una mesa donde llegan sin la espina dorsal y la piel. En este proceso el funcionario que trabaja en la máquina fileteadora --es la máquina más precisa en cuanto al corte de la cuchilla-- es el que se moja. Sobre esto ya habíamos hecho referencia debido a que la inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social llamó la atención.

En esa mesa, que tiene una cinta transportadora por donde circulan los filetes, hay 14 funcionarios que realizan una serie de tareas que a continuación paso a detallar. En primer lugar, se realiza el llamado corte en "v", es decir que se le quitan las aletas, las espinas que puedan haber quedado, el peritoneo --es la parte de la panza del pescado-- y los restos de piel. Aclaro que estos 14 operarios realizan este trabajo con cuchillos y no a máquina. Luego viene la autólisis, es decir que se retira algún vestigio de descomposición y algún parásito que pueda aparecer en los filetes.

Ahora bien; terminado el trabajo en la cinta transportadora hay una supervisora que controla si el filete está bien y entonces autoriza para que se vayan poniendo en cajas y se congelen.

Los prospectos de instrucciones de las máquinas Baader indican que las máquinas fileteadoras --ya que las descabezadoras trabajan a la par que el operario, tratándose de un trabajo sencillo y rápido-- son las que indican el ritmo para la cadena de producción y están programadas para que procesen 24 pescados por minuto. Sin embargo, en FRIPUR, este ritmo de trabajo se fue

incrementando sucesivamente. De las 8 líneas de trabajo poseo datos sobre 7 de ellas. Al respecto, puedo decir que las líneas 2 y 3, procesan 40 pescados por minuto; las 4, 5 y 6, 42; la 7, 38 y la 8, 30 pescados por minuto. Es decir que todas están por encima de lo estipulado en las instrucciones de la fábrica y algunas de ellas casi están en el doble.

En momentos en que se llegó a esta exigencia de rendimiento en cuanto al funcionamiento de la máquina fileteadora, paralelamente, se introdujo la reducción del personal que trabaja en la mesa encargada del control final de los filetes. Por lo tanto, las operarias pasaron de ser 14 a 10, es decir que, por un lado, se incrementó el ritmo de trabajo y, por otro, se disminuyó la cantidad de funcionarios. Quisiera poner énfasis en esto porque fue lo que dio lugar al estallido del último conflicto que se está viviendo en el día de hoy, que es de características muy especiales.

Como veremos más adelante, la empresa FRIPUR no cuenta con un sindicato organizado, tal como existe en el resto de la industria. Por lo tanto, al producirse esta exigencia por parte de la empresa --con todas las consecuencias que ello traería posteriormente-- un grupo de trabajadores de una línea abandonó su puesto y fue a quejarse al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Al regresar a la empresa, este grupo se encontró con que la mayoría de sus integrantes estaban suspendidos, mientras que otros habían sido destituidos. Como respuesta a esto, todo un turno posterior resolvió irse del trabajo, por lo que pasaron a ser 300 los trabajadores sancionados y destituidos. Este problema comenzó, sino recuerdo mal, a fines de mayo o en los primeros días de junio de este año.

Como todos los señores senadores conocerán por información aparecida en la prensa, debido al estilo que la empresa tiene en tratar este tipo de reacciones del personal, hubo una negativa para negociar. Inclusive fue muy dificultoso para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social lograr que algún representante de la empresa se hiciera presente en el Ministerio. Luego de que habían transcurrido 7 u 8 días de la huelga de hambre realizada por 4 trabajadores destituidos de la empresa y un dirigente de la CUTIP --que es el sindicato que agrupa a los trabajadores de la pesca--, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social logró que se pudieran realizar reuniones tripartitas para buscar una solución al conflicto, aunque siempre se contó con la negativa por parte de la empresa para llegar a un análisis de las condiciones de trabajo en general. Aclaro que estas reuniones se llevaron a cabo luego de que el Ministerio practicara una inspección y sacara sus conclusiones.

Con respecto al ritmo de trabajo, si nos remitimos al informe de la Inspección General ha que habíamos hecho mención, podemos apreciar otras carencias que deben soportar quienes operan en cada una de las líneas de trabajo. En este informe se exige dotar de guantes apropiados a los trabajadores, que garantice la sensibilidad de las manos, porque la alternativa que se le da a los funcionarios es trabajar con guantes de goma --estos no permiten tener la sensibilidad adecuada para realizar este trabajo tan delicado en donde, por ejemplo, se deben detectar la existencia de espinas-- o sin niguna protección. Otros de los reclamos se refiere a la ampliación de la plataforma de trabajo, es decir, contratar más funcionarios, poner asientos regulables con apoyo lumbar, para los operarios que trabajan en la línea. Asimismo, se

debe dotar a los peones de línea --que son los encargados de desprender el filet-- de guantes largos hasta el codo.

Con respecto al sector de carga y descarga, que es el que recibe el pescado que viene de los barcos y luego entrega las cajas llenas de hielo seco que regresan a ellos, el problema es más grave. Los funcionarios que trabajan en los silos de hielo --se trata de grandes depósitos de hielo--, normalmente lo hacen dentro de una cámara de frío que contiene hielo seco --que es fácilmente manipulable--, el que se encuentra a una temperatura de 20 grados bajo cero. Para estos trabajadores no hay ningún tipo de reglamentación en el convenio de la industria de la pesca, pero sí lo hay para los operarios de la industria frigorífica que están en las mismas condiciones. En este caso, lo que se estipula en el convenio es la necesidad de que los funcionarios que trabajan dentro de las cámaras, tengan 15 minutos de descanso por cada 45 minutos de trabajo.

Además, ese descanso se debe realizar en un ambiente cálido y, durante ese tiempo, se debe ingerir una bebida caliente, para luego regresar a sus tareas. Los antecedentes que tengo en mi poder en cuanto a la reglamentación de descanso en la industria de la pesca, se refieren a la empresa IMPERAGRO, donde en cada hora, se trabajan 30 minutos y se descansan otros 30. En FRIPUR este descanso no existe; el único que tienen es el determinado por ley, que consiste en 30 minutos de descanso entre la cuarta y la quinta hora de trabajo. Esto también se aplica para aquellos que realizan tareas en las cámaras de frío. En virtud de la forma en que funciona la cadena de producción, esos 30 minutos de descanso nunca llegan a ser tales. La persona que inicia la labor, es la que está en la máquina descabezadora y tiene la orden de descabezar pescado hasta que suene el timbre. A partir de ese momento, puede ir a descansar. Sin embargo, el resto de la cadena no puede hacer lo mismo, hasta tanto no se haya cumplido toda la etapa. Por lo tanto, desde que suena el timbre hasta que las mujeres que trabajan en la mesa se puedan ir, transcurren cinco, siete o diez minutos, según el ritmo de descabezamiento del encargado de la cadena.

Por otra parte, cabe señalar que se producen amontonamientos en el vestuario, por ejemplo, y para retirar un termo de agua caliente para el que no lo trajo, para hacer uso de una caldera en la cantina, para comprar un refuerzo o para buscar un lugar en el comedor.

Asimismo, se debe aprovechar el tiempo de descanso para hacer las necesidades fisiológicas. Además, el timbre para regresar a trabajar, suena cinco minutos antes de comenzar la tarea y es obligatorio estar en el lugar cuando esto sucede. En consecuencia, esos treinta minutos de descanso --teniendo en cuenta los siete minutos destinados para comer y todo el recorrido que hay que hacer--, según se estima, se reduce aproximadamente a 10 o 13 minutos. Este es el tiempo en que realmente se está descansando, es decir, tomando té, café, mate o comiendo un refuerzo.

A continuación, quisiera referirme nuevamente al problema relativo al uso de los baños. Al haberse incrementado el ritmo de trabajo y al haberse reducido la cantidad de personal, pedir permiso para ir al baño se transforma en un verdadero drama. Por ejemplo, si la persona que está en la descabezadora, en la fileteadora o en la despellejadora, va al baño, se para la cadena de producción. En este caso, la encargada de esa mesa, le indica a su asistente o ayudante que vaya a sustituir al trabajador que en ese momento necesita retirarse. En una cadena hay 45 trabajadores. ~~En el mejor~~ De acuerdo a las disposiciones establecidas, en el mejor de los casos, no puede ir al baño más de un trabajador cada 45. Si me permiten, deseo agregar que hay que tener en cuenta que como el 80% del personal son mujeres, a las necesidades fisiológicas habituales --que se incrementan por el hecho de trabajar en frío-- se agrega el hecho de que durante el período menstrual, entre tres y seis días, deben concurrir al baño con más

frecuencia. Sin embargo, se producen las negativas y quien va al baño sin permiso es sancionado. Entonces, se orinan encima de los pantalones. En este sentido, debemos recordar --este fue el hecho desencadenante del conflicto-- que una operaria fue sancionada porque tenía el pantalón manchado de sangre y, recién en ese momento le permitieron ir al baño.

Tal como lo señalaba en el día de ayer, es una situación que va más allá de un problema sindical; en realidad, es una cuestión de respeto a los derechos inherentes a la persona humana.

Al reducirse de 14 a 10 el número de operarias que trabajan en la mesa final de retoque de pescado, y haciéndolo a un ritmo de 40 pescados por minuto, se concluye que se está trabajando a 80 filetes por minuto. Por lo tanto, todos esos trabajos que había especificado hace unos instantes --es decir, el corte en "V", cuidar que no haya partes en descomposición, que no tenga espinas o quitarle el peritoneo--, que son muy delicados y hay que realizarlos a mucha velocidad, están a cargo de 10 personas, quienes deben hacer 80 filetes por minuto. Esto significa que, en menos de un segundo, es necesario cortar un filete. La tarea está repartida pero, como se trabaja a un ritmo muy acelerado, resulta muy difícil de hacerlo.

SEÑOR CASSINA.- Pienso que, a esta altura, deberíamos hacer un cuarto intermedio a fin de poder concurrir a la ceremonia que tendrá lugar en la Asamblea General, con motivo de recibir

al señor Presidente de Rumania. Luego de ello, podríamos regresar a Sala.

SEÑOR PRESIDENTE.- De acuerdo, señor senador.

Se pasa a cuarto intermedio.

(Así se hace. Es la hora 15 y 48 minutos)

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, se levanta el cuarto intermedio.

(Es la hora 17 y 34 minutos)

Continúa en el uso de la palabra el señor senador Bouzas.

SEÑOR BOUZAS.- En t a r e a s de este tipo la empresa siempre debe suministrar la ropa de trabajo, y allí se utiliza un sistema de retaceo de la misma. Cuando a un trabajador se le destina una labor regular para la que debe usar guantes y delantal, éste debe pagar estos dos implementos. Además, para darle un equipo nuevo --que se renueva una vez por año-- se le exige la entrega del viejo, y como el trabajador normalmente opta por tener dos equipos para poder lavar uno mientras usa el otro, entonces, debe pagar el equipo de repuesto. En este sentido, la inspección de la Oficina de Trabajo a que hice referencia anteriormente plantea la necesidad de suministrar delantal impermeable a los operarios que daban el hielo de las cajas que se encontraba "al costado de la maquina descabezadora, a operarios de cámaras y de armarios congeladores de placas, así como a los de los silos de fábricas de hielo, a quienes se plantea dotarlos de pantalones y camperas de abrigo, ropa interior --incluyendo medias de lana-- y calzado adecuado. Además, se explicaba que todo esto debía de ser sin cargo para el trabajador, ya que era una responsabilidad de la empresa. Cuando hablamos de calzado adecuado, debemos tener en cuenta que como las cajas se "stoquean" y tienen un peso bastante grande, en todas las industrias donde se trabaja con material "stoqueado" que pesa y puede caer al suelo, se obliga al uso por parte de los operarios de botas con punta de metal o de acero para evitar que cuando caiga algo le corte el

dedo del pie.

Con respecto al código de sanciones que emplea la empresa, podemos decir que se aplica unilateralmente. Las sanciones pueden ser impuestas por cualquier persona que tenga la posibilidad de algún mando, es decir, un supervisor, un capataz o, incluso, el personal de vigilancia. Cuando alguna de estas personas entiende que, a su juicio, un operario es pasible de una sanción, simplemente le entrega una tarjeta blanca. Posteriormente, el trabajador debe ir a la oficina de personal para que le indiquen qué sanción le corresponde, en función de la denuncia que hace el personal superior. Cabe aclarar que la primera falta implica tres días de suspensión; a la segunda, cinco; a la tercera, siete; a la cuarta, diez y a la quinta, catorce. Cuando el empleado llega a tener tres sanciones de catorce días es despedido. A su vez, por una falta al trabajo sin justificar, se aplica una sanción de un día de suspensión. Se sanciona al personal por considerar que el trabajo está mal realizado o por incorreción verbal. Resalto este último aspecto, puesto que los trabajadores aducen que durante el desarrollo de sus tareas están sujetos a constantes destratos verbales y al uso permanente del lenguaje soez, lo que muchas veces conlleva determinadas reacciones.

Hay otro tipo de sanción, que es la tarjeta amarilla. Esta tarjeta implica que el trabajador queda a la orden de la empresa y se le entrega cuando falta materia prima. Viene a ser una especie de suspensión por falta de trabajo. También es utilizada en forma arbitraria para aquellos trabajadores que expresan alguna disconformidad y, como ya expresé, quedan a la orden de la empresa y se les convocará a través de informativos que se emiten a determinadas

horas por radio "Carve".

El otro tema al que hicimos referencia es el ocultamiento de accidentes de trabajo. Como los señores senadores habrán percibido a lo largo de esta exposición, la forma de trabajo, la utilización de elementos cortantes, el piso resbaladizo, la falta de ropa adecuada, etcétera, traen como consecuencia las llamadas enfermedades profesionales.

En un seminario realizado a iniciativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social --estoy hablando de la investigación sobre condiciones y medio ambiente de trabajo en la industria de la pesca, llevada a cabo en 1987--, se llegó a la conclusión de que existía una serie de enfermedades caracterizadas como profesionales.

Las referidas enfermedades son las siguientes:tenosinovitis, lumbalgias, dermatitis por contacto, várices, edema de miembros inferiores, dolores articulares en las manos, periartritis de los miembros superiores, síndrome del túnel carpiano, síndrome de Raynaud, quistes sinoviales, cervicalgias, artrosis, micosis, intoxicaciones, hipoacucia --esto es por efecto del gran ruido existente dentro del lugar de trabajo--, abortos, trastornos de columna, desviaciones, pinzamientos, hernias, fatiga mental y estrés. La empresa FRIPUR cuestiona que todas estas enfermedades sean realmente profesionales.

Por otra parte, cuando algún trabajador presenta síntomas de alguna de estas enfermedades, la empresa no hace la denuncia al Banco de Seguros del Estado para que lo traten por el seguro de enfermedades profesionales. Opta así por enviar al trabajador a la atención del servicio de DISSE del Banco de Previsión Social. Solamente se remiten al Banco de Seguros del Estado las personas que han sufrido accidentes graves, como grandes cortes o fracturas como consecuencia de alguna caída, etcétera. Este modo de actuación le ha valido a la empresa algún premio y bonificaciones por parte del Banco de Seguros, ya que tiene pocos accidentes de trabajo.

A raíz de una denuncia hecha por el sindicato CUTIP --que agrupa a los trabajadores de la industria de la pesca--, con fecha 28 de julio de este año --es decir, hace dos días--, el Banco de Previsión Social adoptó la siguiente resolución:

BANCO DE PREVISION SOCIAL

R.D. Nº 26-3/93 Montevideo, 28 de julio de 1993

FRIPUR
Determinación de
condiciones laborales

VISTO: la situación conflictiva existente en la empresa FRIPUR;

RESULTANDO: que parte de los hechos motivantes radica en las condiciones de trabajo en dicha empresa;

CONSIDERANDO: I) que la referida situación tiene impacto potencial en las prestaciones de salud que son cometido de este Instituto;

II) que compete a la División Medicina Laboral del Area de la Salud analizar la situación medio-ambiental de los puestos de trabajo;

ATENTO: a lo precedentemente expuesto;

El Directorio del Banco de Previsión Social

R E S U E L V E :

1º) ENCOMENDAR, CON CARACTER URGENTE, AL AREA DE LA SALUD -EN COORDINACION CON LOS SERVICIOS RESPECTIVOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL- LA REALIZACION DE UN ESTUDIO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA EMPRESA DE REFERENCIA.-

2º) REQUERIR DE DICHA DEPENDENCIA LA ELEVACION DE RECOMENDACIONES, DENTRO DE LAS COMPETENCIAS DEL INSTITUTO.-

DR. RODOLFO SALDAIN
Presidente

DR. JOSE JOAQUIN TOLOSA
Secretario General

Es necesario anotar --al principio plantee la existencia de un conflicto permanente en la empresa-- que en cada oportunidad en que, como consecuencia de esto, se producen reacciones de parte del personal e intentos de llegar a algún tipo de organización sindical, la empresa trata de neutralizar eso rápidamente. A estos efectos se ha implementado un sistema de guardia o policía interna, que tiene también autoridad para impedir la entrada a la fábrica de todo aquel trabajador que, a su juicio, no se encuentre en condiciones reglamentarias o apropiadas para cumplir sus tareas. Asimismo, pueden entregarles la tarjeta blanca para que reciban sus sanciones por este motivo o por cualquier anormalidad que entiendan se esté dando dentro de la fábrica. En especial, este servicio de policía interna recorre los comedores y los vestuarios a la hora de entrada y salida del personal y en la media hora de descanso para comer.

La huelga de hambre que llevaron adelante cuatro trabajadores destituidos de FRIPUR y un dirigente del sindicato CUTIP se levantó hoy a mediodía, a 17 días de haber iniciado el ayuno. Después de un arduo trabajo por parte de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, representado por el señor Ministro, el señor Director Nacional de Trabajo e Inspectores de Trabajo, se logró formar una Comisión bipartita, donde la empresa reconoce la designación de cinco delegados del personal, que estudiará los reclamos individuales que realicen los trabajadores cuando entiendan que se

están cometiendo arbitrariedades contra ellos. En el caso de que esta Comisión bipartita no se reúna o que no alcance resultados satisfactorios para el trabajador, se podrá apelar a una Comisión tripartita, integrada por la empresa, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el PIT-CNT, junto con CUTIP.

La empresa se ha negado a discutir el problema de las condiciones de trabajo en general, es decir, el mejoramiento de las condiciones dentro de la planta. En esta oportunidad se ha obtenido la posibilidad de que los trabajadores apelen si entienden que se es arbitrario con ellos.

Finalmente, expliqué que había elementos documentales, como el Acta elaborada por la Inspectora de Trabajo la resolución del Banco de Previsión Social y otros datos testimoniales. En particular, tengo algunas declaraciones hechas por una trabajadora, quien plantea lo difícil que es entrar y salir de la fábrica, así como moverse dentro de ella. Hay cuatro pisos desde la calle hasta el vestuario, debiendo subirse por una escalera resbaladiza, tal como lo señalamos.

Esta trabajadora declara: "al entrar en el vestuario tengo que hacer una cola para esperar para retirar la ropa y ponerme la ropa de la planta. Entre codos y empujones, hago un hueco y deseo encontrar un lugar donde cambiarme" --aclaro que solamente estoy haciendo una síntesis de este testimonio-- "me visto, me pongo dos pantalones, cuatro buzos, dos gorros, dos pares de medias o tres y siempre se siente mucho el frío. Las escaleras son resbaladizas, sucias y superpobladas de personas. Al rato de trabajar tengo las manos congeladas. Hay que tener cuidado de no pasar el cuchillo por encima de los dedos porque no se siente el corte. A las dos horas se siente el frío en todo el cuerpo y uno está esperando que llegue el descanso de la hora cuarta para poder calentarse un poco. A la hora de poder ir al descanso, uno intenta sentarse, no hay lugar para todos, no cabe un alfiler y luego de hacer una cola para entregar la merienda, una cola para ir al baño, una cola para bajar a la planta y una cola para desinfectarse las manos para volver al trabajo, se baja de nuevo a trabajar y se empieza a escuchar lo que no se quiere escuchar: 'cuiden la calidad', 'son unas inútiles', 'se van todas suspendidas', 'no hay relevos'" --lo que significa que no se puede ir al baño-- "'se la pasan pidiendo todo el tiempo', 'ahora no puedo', 'yo no aguanto más'".

En otro testimonio que se publicó en un medio de prensa se plantea un diálogo muy curioso. Una trabajadora dice: "Necesito ir al baño", a lo que la jefa de turno responde: "¿Cómo?, ¡pero si ya me pediste ayer!". "Sí, pero eso fue ayer" señala la empleada. Entonces, la jefa le dice: "Ahora no hay quien haga el relevo". Luego de una

hora, la funcionaria vuelve a insistir: "Necesito ir al baño urgente; 'es para cambiarme'", siendo la respuesta: "Siempre estás pidiendo". Finalmente, la trabajadora dice: "No puedo seguir trabajando con la ropa manchada".

Este diálogo fue el que dio origen al conflicto.

A mi juicio, vale la pena que una Comisión Investigadora del Senado pueda llegar a conclusiones concretas sobre la veracidad de estas condiciones de trabajo que, de confirmarse, son evidentemente inhumanas. Entiendo que un producto bien hecho, que es exportado a países del primer mundo por una empresa que tenemos que considerar y cuidar como un modelo para lo que pretendemos en cuanto a competitividad y posibilidades de ingresar en el gran mercado, no puede hacerse sobre la base de una sobreexplotación de los trabajadores. Precisamente, al terminar recientemente la sesión de la Asamblea General, el señor representante Michelini, que ha estado trabajando en este asunto desde que se planteó, me señalaba que es como estar trabajando con métodos anteriores al año 1900.

En esta situación, no solamente existe un desconocimiento total de leyes, convenios, normas de la OIT y de la organización sindical sino, además, de claras disposiciones de la Constitución de la República que, en la Sección II, refiere a los derechos y obligaciones del ciudadano.

Creo que con una labor tranquila podremos lograr que dentro de esta empresa exista una forma de relacionamiento que condiga con lo que es común entre trabajadores y patrones, que en algunos casos será mejor y en otros peor, pero que nunca llega a los extremos que hemos visto en este caso.

Por las razones expuestas, reitero el pedido --pese a que se haya levantado la huelga de hambre-- de creación de una Comisión Investigadora ya que, de lo contrario, preveo que en un plazo muy corto tendremos que enfrentar una situación igual o peor que ésta. Considero que con un trabajo tranquilo y mesurado, que atienda la parte de la producción, pero también la de relacionamiento humano, podremos arribar a resultados positivos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos al señor senador su exposición, que ha sido muy clara, por lo que todos hemos comprendido perfectamente los conceptos vertidos.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

(Es la hora 18 y 56 minutos)